

Уважаемые коллеги!

Примите самые искренние поздравления в связи с 70-летием факультета экономики и управления УГТУ-УПИ. Это праздник не только вашего факультета, но и всего экономического сообщества Урала и Сибири. Ведь выпускники славного инжсека работают на предприятиях и в вузах не только Свердловской области, но и других регионов. В Омской области широко известны образовательные успехи и научные достижения факультета экономики и управления, на многих предприятиях встречаются ваши выпускники.

Держите высоко флаг известнейшей экономической школы Урала!

Успехов вам и процветания!

Ю.П. Дусь, канд. истор. наук, доц.
Омский государственный университет, Омск

ПОЛИТИКА ЭКОНОМИЧЕСКИ РАЗВИТЫХ СТРАН В ОБЛАСТИ МЕЖДУНАРОДНОЙ МИГРАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И УЧЕНЫХ

Примерно до середины XX в., фактически совпадая с тенденциями международной миграции в целом, миграция интеллектуалов развивалась в значительной мере под воздействием различного рода давления, насилия, примерами которых полна история этого процесса. Однако со второй половины прошлого столетия становятся очевидным резкое усиление факторов, связанных с активным целенаправленным привлечением интеллектуалов в различные, главным образом экономически развитые страны. Иначе говоря, многовековое воздействие «кну́та» уступает воздействию «пря́ника». С 80-х и особенно в 90-е гг. активное привлечение иностранных специалистов и ученых становится государственной политикой, основанной на специальных правительственных программах. В первую очередь это относится к таким государствам как Канада, Австралия, Новая Зеландия.

Канада, имея с 90-х гг. и без того довольно привлекательную программу для иммигрантов, в 2002 г. серьезно либерализовала свою политику в этой сфере, главным образом в отношении профессионалов. Также как в Австралии и Новой Зеландии, в Канаде реализуются специальные правительственные программы профессиональной (независимой) иммиграции, рассчитанные на привлечение из-за рубежа специалистов дефицитных на местном рынке труда профессий. Отбор кандидатов производится по системе баллов, которые начисляются в первую очередь за образование, профессию, трудовой стаж, владение языком. Причем в Канаде, в отличие от Австралии и Новой Зеландии, не действует правило обязательной сдачи экзамена на знание языка. Правительство Канады само ежегодно тратит 140-160 млн. долл. на развитие специальных программ языковой подготовки для иммигрантов [1].

Помимо федеральной в Канаде действуют сразу несколько иммиграционных программ отдельных провинций – Квебека, Манитобы, Британской Колумбии, Альберты и других. Целью программы провинции Квебек, например, является привлечение 44 тыс. иммигрантов в 2005 г., 46 тыс. – в 2006 г. и 48 тыс. – в 2007 г.

Правительство провинции Альберта выделило 840 тыс. канадских долларов колледжу Боу Вэлли для разработки Программы развития профессиональной карьеры иммигрантов. Эта программа даст возможность специалистам эффективнее возобновить свою карьеру в Канаде. Власти еще одной провинции – Онтарио своей целенаправленной политикой добились того, что принимают около 60 % от общего количества приезжающих в страну иностранных работников [1].

Канадские власти имеют также программу привлечения будущих профессионалов. В соответствии с ней для обучения в Стране кленового листа набираются студенты в Азии и Южной Америке. Для этого с середины 90-х гг. были открыты специальные зарубежные центры. Федеральное правительство выделило грант в размере 25 млн. долл., срок действия которого заканчивается в 2005 г.

Столь же последовательно действующее правительство Австралии в 2004 г. объявило о новом иммиграционном проекте, согласно которому планируется увеличивать приток иммигрантов-профессионалов на 10 тыс. человек ежегодно в течение 2005 – 2006 гг. Для этого предлагается новая виза – Временная региональная независимая миграционная виза для квалифицированных работников, обеспечивающая заявителям временное проживание в районах Австралии в течение 3-х лет. После 2-х лет они могут подавать заявление о предоставлении права на ПМЖ (постоянное место жительства).

Действующая в стране система баллов, сумма которых должна равняться 120, четко ориентирована на высокообразованных работников, поскольку до 60 баллов можно получить за образование, до 10 – за стаж по специальности и от 10 до 15 – за специальность, пользующуюся повышенным спросом на австралийском рынке труда [2]. Т.е., до 85-ти из 120 баллов может быть набрано за счет высокого уровня квалификации.

Здесь, также как и в Канаде, вводятся программы по привлечению специалистов правительствами отдельных штатов. Власти Виктории выделяют 6 млн. долл. для увеличения притока иммигрантов. Эта программа позволяет увеличивать приток квалифицированных работников на территорию штата примерно на 25 % ежегодно.

Результаты такой политики очевидны – 60 % иммигрантов имеют именно те знания и навыки, в которых нуждается экономика страны. В материалах Всемирного экономического форума подчеркивается, что специалисты, иммигрировавшие в Австралию за несколько последних лет, повысили ВВП страны на душу населения на 350 австралийских долларов, и если существующее иммиграционное законодательство будет действовать в течение последующих 20 лет, то вклад иммигрантов в ВВП Австралии может достичь 127 млрд. австралийских долларов.

Весьма близка австралийской по направленности и характеру иммиграционная политика Новой Зеландии. Баллы за квалификацию здесь в сумме достигают 2/3 от общего количества, необходимого для получения ПМЖ.

Не менее активно, но практически не уделяя значительного внимания специальным программам, действуют власти Соединенных Штатов, опираясь на свои и без того весьма привлекательные условия для проживания и занятий научной деятельностью. При этом потребность страны в высококвалифицированных специалистах настолько высока, что нобелевский лауреат Гэри Бекер недавно предложил пересмотреть иммиграционные квоты 1965 г. и принимать иностранных специалистов в неограниченных количествах, подчеркнув: «Америка действительно очень зависит от иностранной рабочей силы, в первую очередь ученых и инженерно-технических кадров. Это факт от которого никуда не деться» [3].

В 2000 г. американские работодатели, ведя настоящую войну за увеличение иммиграционных квот, выиграли ее – по новому закону ежегодно в Америку могут приезжать до 200 тыс. профессионалов. Вместе с тем, периодически сообщается об острой нехватке специалистов, которая только в сфере компьютерно-информационных технологий составляет около 400 тыс. чел. Индустриальная группа Computing Technology Industry Association, проведя развернутое исследование, подсчитала, что нехватка компьютерщиков обходится американской экономике в 4,5 млрд. долл. ежегодно [4]. И это несмотря на то, что только в компаниях Силиконовой долины трудятся более 2 млн. квалифицированных иностранных программистов, инженеров-компьютерщиков и др. Исследование, проведенное в конце 90-х гг. в США, выявило поразительные данные – иностранное происхождение имели 60 % американских авторов наиболее цитируемых трудов по физике и 30 % – по другим естественным наукам. Примерно 25 % основателей и президентов биотехнологических компаний были уроженцами других стран [5].

В начале 2000-х гг. очевидно изменилось отношение к проблеме привлечения иностранных специалистов в Европе. Германия, Великобритания, Франция и др., отчасти перенимая канадский и американский опыт, разрабатывали и вводили собственные программы. Однако тенденция к повышению доли высококвалифицированных работников в общей структуре иммиграции наметилась в Западной Европе еще в условиях иммиграционных ограничений в 80-90-е гг., когда прием иностранных работников был сведен к минимуму. Так, во Франции с 1982 по 1990 гг. численность иностранных специалистов возросла на 81,5%, тогда как прочих категорий иностранных работников – всего на 0,8 % [6]. Сегодня во Франции и Великобритании для высококвалифицированных специалистов введена ускоренная процедура выдачи разрешений на работу, увеличивается их число.

Потребности западноевропейских стран в специалистах, особенно компьютерного профиля, чрезвычайно велики. Компьютерному сектору ФРГ, по оценкам официальных лиц, сейчас не хватает 75 тыс. специалистов, а в последующие годы потребности могут возрасти до 200 тыс. Согласно социологическим опросам, две из трех британских фирм испытывают хроническую нехватку профессионалов. Десять лет назад таких было всего 15%. В целом на 2003 г.

дефицит специалистов только в области информационных технологий в Великобритании превысил 300 тыс. чел. [7].

Всего в западноевропейском секторе информационных технологий и телекоммуникаций (ИТК), по данным главы Европейского союза Романо Проди, на 2003 г. количество незанятых рабочих мест с 2001 г. удвоилось, поднявшись с 1,9 млн. до 3,8 млн. Видный европейский лидер был вынужден потребовать от правительств стран континента проведения «скоординированной и открытой иммиграционной политики» [8].

Германия, наиболее остро ощущающая дефицит подготовленных кадров, первой в Западной Европе запустила программу активного привлечения компьютерных специалистов. Канцлер Герхард Шредер на встрече с программистами знаменитого Бангалора прямо заявил, что собирается конкурировать с США в охоте за «лучшими индийскими мозгами» [9]. И в мае 2004 г. Германия, несмотря на довольно высокий уровень безработицы, впервые за последние несколько десятков лет решила широко открыть двери перед иностранными специалистами из неевропейских стран. Иного выхода просто не остается, так как в условиях перехода ФРГ от промышленного общества к информационному сектор ИТК должен сыграть ключевую роль, стать локомотивом всей экономики. Об этом говорят темпы роста отрасли. Эрвин Штаудт, глава немецкого филиала IBM подсчитал, что в 1999 г. в развитие Интернет в стране было вложено около 2,5 млрд. немецких марок, в 2000 г. объем инвестиций взлетел до 52 млрд., а на 2004 г. в сопоставимых ценах пришлось около 700 млрд.

После Германии о начале специальных программ по привлечению компьютерных профессионалов заявила Ирландия, затем – Франция и Великобритания. Последняя прямо назвала свою программу, начатую в 2002 г., «Программой по привлечению высококвалифицированных мигрантов» (Highly Skilled Migrant Programme – HSMP). В 2003 г. Британия значительно снизила минимальное количество требуемых для разрешения иммиграции баллов. Особо стоит подчеркнуть, что потребность в профессионалах столь остра, что знание английского языка перестало быть необходимым условием для иммигрантов по данной программе. Более того, в рамках программы предусмотрено расширение сети специальных курсов по изучению английского языка, главным образом – бесплатных, дабы ускорить ассимиляцию иммигрантов. Как подчеркнул министр внутренних дел Великобритании Беверли Хьюс, фактически озвучивший государственную политику страны в отношении трудоустройства иностранных специалистов: «Мы должны поощрять привлечение рабочей силы из-за рубежа в целях роста и процветания нашей экономики» [10]. Такая прямая увязка не оставляет сомнений в том, что развитые страны сделают все от них зависящее для самого активного «всасывания» профессионалов со всего мира. Причем, судя по оценкам представителей высшего западного менеджмента, конкуренция за умы между развитыми странами нарастает. «Из-за жесткой иммиграционной политики я потерял очень нужных моей фирме специалистов, – жаловался на страницах «Бизнес Уик» Роджер Кокер, менеджер по трудовым

ресурсам Broadcom Corp. – Их просто переманили в другие страны... Моя корпорация находится сегодня в очень трудном положении» [10].

Таким образом, выделяемые типы международной миграции интеллектуалов, во-первых, под воздействием насильственных, негативных факторов, преобладавший в прошлом, во-вторых, – приобретший весомость со второй половине XX в. и определяемый активной притягивающей политикой развитых стран, при их существенном различии все же весьма близки – их роднит отсутствие действительной свободы выбора места жительства и деятельности специалистов, которых заставляют мигрировать либо силой, либо под давлением проблем своей и привлекательности условий чужой страны, «покупающей» иностранных профессионалов в первую очередь в собственных, национально-государственных целях.

Возможно, в несоизмеримо меньших масштабах, нежели в первых двух типах, существует или должна существовать миграция ученых и специалистов, которую можно условно определить как «свободную», т.е. избавленную от преобладающих факторов вынужденности, любого внешнего давления, угроз, всего прочего, кроме личного решения специалиста, связанного с его научными интересами, склонностью к проживанию в определенных природно-климатических условиях, любовью к тем или иным пейзажам, или к кухне той или иной страны.

Такая миграция эпизодически наблюдалась в истории. Еще в Афинах значительная часть учителей приглашалась из других городов и государств Древней Греции. В XV в. Испания нанимала на свои корабли итальянцев. Во время промышленной революции в Англии британские инженеры с удовольствием ехали на работу во Францию и Германию, желавшие перенять новые производственные методы.

Предположительно таким вариантом миграции ученых и специалистов сегодня может являться перемещение инонациональных кадров из центров мировой экономики, с их привлекательнейшими условиями для работы и жизни, в страны более низкого уровня развития, зачастую – обратно на родину. Так, специалисты отмечают, что в последние десятилетия из США (пока не из Европы) наблюдается незначительная, но растущая возвратная миграция, главным образом в Южную Корею и Тайвань, что обусловлено в значительной мере быстрым экономическим ростом в этом регионе. О значительной степени свободы выбора этих людей свидетельствует то, что они не порвали свои связи с США: у большинства из них сохраняются там деловые интересы. Наиболее состоятельные даже жертвуют средства в пользу своих Alma mater, как это было с выпускниками Университета Беркли, направившими своему вузу с Тайваня десятки миллионов долларов. Часто в качестве примера приводят также китайских ядерщиков, которые после длительного пребывания в Соединенных Штатах вернулись в КНР и эффективно работают на ее оборону. Всего в середине 90-х гг. США ежегодно покидали около 200 тыс. американцев иностранного происхождения, значительная часть которых составляли профессионалы. В об-

щей сложности Америку покидала 1/3 всех иммигрантов, причем 20 % - в течение первых 10 лет пребывания в стране [6].

Если иметь ввиду, что значительной части специалистов при определенных приемлемых или прочих равных условиях хотелось бы трудиться в родной стране (что чаще всего свойственно человеку по многим причинам), то программы международных или межправительственных организаций по содействию возвращения интеллектуалов домой также поддерживают названный нами достаточно условно «свободный» вариант миграции. Так, Европейская комиссия инициировала несколько программ, направленных на привлечение специалистов, эмигрировавших из Центральной и Восточной Европы, обратно в родные страны за счет предложения привлекательных возможностей для трудоустройства и реализации личностного потенциала. При любом подходе к оценке подобного факта нельзя не признать здесь наличие выбора, а значит – свободы. Это то, что академик С.П. Капица в одном из интервью означил так: «Человек должен иметь возможность работать за границей, но не от безысходности» [11].

И уж практически без сомнений к такому, «свободному» варианту миграции специалистов можно отнести их перемещение из экономически развитых в такие же экономически развитые страны, когда речь идет не об эмиграции, как шансе выжить, спасти семью, получить сносные условия для работы, а лишь о получении более благоприятной среды для профессионального роста, академической карьеры. Именно в таком виде «утечка умов» впервые приобрела значимые масштабы в XX в., когда на рубеже 40 – 50-х гг. талантливые ученые и выпускники университетов Европы, обычно молодые люди, нацеленные на научную деятельность и продолжение образования, устремились за океан в научные центры США, Канады, Австралии. Из Великобритании, ФРГ, Италии и Франции за 1950-1960 гг. в США прибыло около 100 тыс. высококвалифицированных специалистов [12].

Конечно, в данном случае экономические моменты – стремление больше зарабатывать, жить комфортнее и т.п. - нельзя исключить из факторов принятия решения, но тем не менее речь идет не о бегстве от нужды и унижения, а также не о вербовке по специально подготовленным программам «всасывания» специалистов-иностранцев. Как иначе кроме свободного решения можно трактовать готовность 52 % британцев уехать за границу, если экономика этой богатейшей страны развивается стабильно уже несколько последних лет, а в качестве причин предполагаемого отъезда приводятся проблемы в области здравоохранения и общественного транспорта. Чутко отслеживая нюансы общественного настроения, британские ученые обнаружили, что в начале 2000-х гг. местные профессионалы начали все активнее переселяться с юга страны в северные города Соединенного королевства, и как основная причина выделяется сравнительно более высокий рост цен на жилье в южных графствах по сравнению с северными.

Порой исследователи даже не в состоянии привести конкретные причины перемещения специалистов и ученых в другие страны, и это тоже вариант «свободной», может быть, наиболее свободной миграции: «Ученые-немцы лю-

бят работать по контракту в Канаде или где-нибудь в Африке, канадцы стремятся получить «позицию» в вузах США, американцы в большом количестве получают стажировки в Европе...» [13] и т.п.

Таким образом, как и в общей схеме миграции, когда до XV – XVII вв. в перемещении населения абсолютно преобладали причины, связанные с явлениями насилия, вторжений, преследований и т.п., в миграции интеллектуалов с древнейших времен определяющим фактором были также неблагоприятные политические, военные события, иными словами – «негативные причины выталкивания». Для мыслителей переход к периоду миграции, на котором уже не доминирует прямое насилие или его угроза, начался во второй половине XX в., когда правительства развитых стран приступили (во все возрастающей степени) к целенаправленному привлечению профессионалов из-за рубежа. Данный период может быть обозначен как время «позитивных причин притягивания». Как на первом, так и на втором этапе ученые и специалисты, подчиняясь мощным воздействиям, вынуждены мигрировать по воле внешних обстоятельств, негативных или позитивных.

Наряду с этими преобладающими вариантами можно обозначить несчастные, порой единичные факты перемещения интеллектуалов в результате собственного решения, в основе которого лежит выбор сравнительно близких, сопоставимых возможностей. Этот вариант можно условно обозначать, как «свободную миграцию», примеры которой в последнее десятилетие XX в. встречались все чаще. Однако представлять себе данный вариант миграции как имеющий серьезные перспективы можно только в случае существенного изменения отношения к ученым, к науке со стороны тех, кто определяет развитие государств и экономик. В рамках современной мировой системы такое изменение представляется маловероятным.

1. Ассоциация Иммиграционных адвокатов. Новости. Режим доступа: <http://immigration.aha.ru/news.phtml>.

2. Департамент иммиграции и межкультурных отношений Австралийского Союза. Режим доступа: <http://www.dimia.gov.au>.

3. Трипольский М. Иммиграция: ученые вместо родственников? Режим доступа: <http://www....n=42&r=nationproblem&y=2004&id=mtri.2004.10.7.13.50.38.42.nationproblem.37.7>.

4. Галкин С. Программисты. Агентство деловой информации. Режим доступа: <http://arc-2002.narod.ru/arj/programmist.html>.

5. The Economist. 1999. August 21-27. P. 40.

6. Цапенко И. «Ренессанс экономической миграции на Западе. Режим доступа: <http://archipelag.ru/agenda/povestka/povestka-immigration/trud/renessans/?version=forprint>.

7. Дорогу IT-специалистам! Режим доступа:

<http://www.begin.ru/weekly/40/trainer.html>

8. Волф М. Зеленая карта на немецком поле. Режим доступа:

<http://pcweek.ru/Year2001/N12/CP1251/Strategy/>.

9. Германия будет воевать с США за индийские мозги. Режим доступа

<http://www.netoscope.ru/news/2001/11/01/3955-print.html>.

10. Новая иммиграционная политика Великобритании. Режим доступа:

: http://emigratio.russie.ru/news/7/1352_1.html.

11. Парфенова О. Фрак от Капицы // Труд. 2000. 28 декабря.

12. Миграция и безопасность в России / Под ред. Г. Витковской и С. Парина. М.: Интердиалект, 2000. С. 115

13. Степанов В.В. "Утечка умов": угрозы мнимые и реальные / В.В. Степанов // Управление персоналом. 2001. № 10.